

COMMISSIONER OF OFFICIAL
LANGUAGES
COMMISSAIRE
AUX LANGUES OFFICIELLES



Office of the Commissioner of Official Languages
66 Slater Street
Ottawa, K1A 0T8
Tel. (613) 995-7717



OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

OFFICIAL LANGUAGES AUDIT

LABOUR CANADA

FEBRUARY 1985

Table of Contents

	<u>Page</u>
I. <u>INTRODUCTION</u>	1
II. <u>ORGANIZATION AND FUNCTIONS</u>	1
III. <u>FINDINGS</u>	2
A. GUIDELINES AND CONTROLS	2
B. SERVICE TO THE PUBLIC	3
1. General	3
2. Specialized Services	5
C. LANGUAGE OF WORK	8
D. EQUITABLE PARTICIPATION	11
IV. <u>SUMMARY</u>	12
V. <u>LIST OF RECOMMENDATIONS AND COMMENTS OF LABOUR CANADA</u>	13

I. INTRODUCTION

This is our second official languages audit report on Labour Canada, the previous one having been issued in February 1977.

Our audit included an examination of Labour Canada's official language guidelines and controls, service to the public, language of work and the equitable participation of Anglophones and Francophones. In October and November 1983, the audit team analysed departmental documents and interviewed some 70 employees at headquarters and in four of the five regions. The raw data and employee comments from the Department's 1982 employee survey on language of work were also examined in the course of the audit.

We gratefully acknowledge the co-operation and assistance of management and employees during the audit.

II. ORGANIZATION AND FUNCTIONS

Labour Canada, which employs some 830 people, administers the Canada Labour Code in industries under federal jurisdiction. The Code consists of Parts I and II: (repealed); Part III: Conditions of Work, Part IV: Occupational Safety and Health, and Part V: Industrial Relations. Parts III and IV are the responsibility of the ADM, Operations, while Part V is a shared responsibility of the Senior ADM, Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), and the Canada Labour Relations Board.

Although services are centralized at headquarters, the Department's operations concerning Parts III and IV of the Code are handled by five regional offices and 22 district offices. FMCS has its own smaller network of regional offices to discharge its responsibility under Part V of the Code.

The Department also administers the Merchant Seamen Compensation Act, through the Merchant Seamen Compensation Board; the Government Employees Compensation Act; the Fair Wages and Hours of Labour Act; and the Labour

Adjustment Benefits Act, through the Labour Adjustment Review Board. The Board's Secretariat is made up of employees of Labour Canada's Employment Relations and Conditions of Work Branch. The Department's Injury Compensation Division administers the Federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations for the Solicitor General.

III. FINDINGS

A. GUIDELINES AND CONTROLS

The Department's current official languages policy document dates from June, 1982, and is entitled "Super Personnel Bulletin on Official Languages". It has been distributed to the branch director and branch administrative officer levels. In 1984, the Department plans to up-date and reissue the policy as a Departmental Directive, a more formal document.

In our view, the new directive should rectify some of the omissions of the current policy. For example, it should make specific reference to the obligation of headquarters to communicate also in French with the St. Lawrence Region (Quebec) as well as with offices in bilingual regions, and explain the procedures governing the use of simultaneous interpretation services during the mediation and conciliation process. In addition the references in the section entitled "Subcontractors and Grants", which apply only to arrangements made with the private sector, should be revised to cover also those made with provincial workmen's compensation boards. Lastly, the new directive should be distributed to all employees.

We therefore recommend that Labour Canada:

1. a) review and, where necessary, amend its official languages policy;
- b) inform each employee of the policy.

Although the Department has a satisfactory official languages plan, managers are not held accountable for its implementation. The Official

Languages Advisor meets with branch directors once a year to discuss the plan prior to its submission to the Department's Executive Committee, but we found little evidence of managers attaching high priority to the realization of its objectives.

We therefore recommend that the Department:

2. include official languages objectives and goals in the annual performance review of those managers concerned.

Although the Official Languages Advisor monitors the programme and gives guidance to managers, no objective audit is performed. Responsibility for internal audit rests with the Program Evaluation and Internal Audit Branch and at present, official languages are not included. We therefore recommend that Labour Canada:

3. include official languages in the scope of the internal audit of all responsibility centres.

B. SERVICE TO THE PUBLIC

1. General

In general, the Department is in a good position to provide bilingual service where required; 662 of the occupied positions include duties related to the provision of service to the public. Of these, 385 are designated bilingual, and 345 of the incumbents (90%) meet the language requirements of their positions. The St. Lawrence Region is able to serve the public in both official languages, as is the Atlantic Regional Office and the New Brunswick - Prince Edward Island District Office (both located in Moncton). The Great Lakes Region (Ontario, except the north-west) has a bilingual Director and two bilingual Labour Affairs Officers in its Toronto District offices.

The Federal Mediation and Conciliation Service has a bilingual capacity at headquarters, and in Montreal and Vancouver.

The Department has a specialized clientele of employers, employer associations, unions, other governments, and international associations. No attempt has yet been made to determine the demand for service in French outside the National Capital Region and Quebec, and the estimates of such demand varied widely. Since the Department has not adequately identified the language preferences of its clients and, in some cases, does not actively offer service in the minority official language, it is difficult to assess whether it is meeting its language obligations fully. We therefore recommend that Labour Canada:

4. determine the official language preference of its clientele.

Departmental signage in public areas was bilingual at all offices visited. Internal signage is bilingual at Headquarters but in French only at Montreal and in English only elsewhere. This situation should be corrected.

We also noted that titles are in English only on the photographs of previous Ministers and Deputy Ministers of Labour displayed outside the caucus rooms at headquarters.

To correct these anomalies, we recommend that Labour Canada:

5. review all signage to ensure that it is suitably bilingual.

Personal and telephone reception services were observed to be bilingual at Headquarters and in Montreal, Moncton and Toronto. However, occasional lapses noted at the time of the audit indicated a need for periodic reminders and regular monitoring.

Partly as a result of better control measures, most of the Department's publications are now bilingual. The 1983-84 publications catalogue lists 124 items in English, and 119 in French, leaving 5 that are in English only. We recommend that Labour Canada:

6. translate its few remaining unilingual publications.

For years the Department has failed to issue simultaneously the Collective Bargaining Review and the Revue de la négociation collective, the English and French versions of a monthly publication of interest to the industrial relations community. The French version usually follows the English by about one month. The Department should attach a high priority to solving this problem, perhaps by drafting simultaneously the English and French issues or by some other means. We therefore recommend that Labour Canada:

7. ensure that the Collective Bargaining Review and the Revue de la négociation collective are issued simultaneously.

2. Specialized Services

The Government Employees Compensation Act provides for employment injury benefits for 350,000 employees of 118 federal departments and agencies. At headquarters, these matters are handled by the Injury Compensation Division; in the regional offices, compensation units co-ordinate the handling of claims, reports and related administration. For matters relating to the details of claims and accident and injury reports, the Department has contractual arrangements with the workmen's compensation boards of 9 provinces and an informal arrangement with la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec in Quebec.

According to the terms of the nine contracts with workmen's compensation boards, Labour Canada pays the boards for the administrative costs of these services. These contracts do not include a clause relating to the provision of services in both official languages to government employees. Moreover, the forms used for employee accident reports are those of the board concerned, and are bilingual in Ontario and New Brunswick and in English only in the other provinces. The staff of most board offices cannot provide service in French.

Although la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec (CSST) has not negotiated a contract with the Department, it does handle government employee's accident reports and claims for which Labour Canada pays. A number of CSST offices do not provide service in English.

We therefore recommend that the Department:

8. in conjunction with provincial workmen's compensation boards, develop ways of ensuring that services are provided in both official languages to federal government employees claiming benefits.

Under the Financial Assistance Program for Labour Education, the Department makes grants and contributions to labour unions to assist in the training and development of their membership. The written agreements between the Department and the unions concerned contain no requirement to the effect that the language preferences of programme participants be respected.

We therefore recommend that Labour Canada:

9. negotiate a clause for insertion into the agreements with unions receiving Labour Education assistance to the effect that the language preference of programme participants should be respected.

a. Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

FMCS staff are located at headquarters and in field offices in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. There is bilingual capacity at headquarters and in Montreal and Vancouver. When services in French are required elsewhere, officers from either headquarters or Montreal are made available.

If the bargaining parties are unable to reach agreement, the conciliation and mediation process generally goes through two stages. At first stage, a departmental conciliation officer, appointed by the Minister, assists the parties; if unsuccessful, he makes a report to the Minister. In the second stage, the Minister may appoint a Conciliation Commissioner, a person

outside government, to continue to provide assistance. If the Commissioner's efforts prove unsuccessful, a report in writing is made to the Minister, who must release it to the parties, and may also make it public. Other FMCS activities leading to reports or orders are the mediation, arbitration, and industrial inquiry commissions.

Reports or orders issued by third parties are in the language in which the process in question is conducted. The same holds true for reports released by the Minister to the parties. Reports released to the public are issued simultaneously in both official languages. In past reviews of this process, it was suggested that reports or orders intended only for the bargaining parties also be in both official languages because they often are made available to the union membership. However, the Department has maintained that its obligations under Part V of the Code are only to the "parties" and that accordingly the dissemination (and translation) of reports or orders to individuals within the parties' organizations is not its responsibility.

Although the Code and its regulations are silent on this matter, we believe that it would be in keeping with the spirit of the Official Languages Act if the Department were to offer to produce these reports or orders in both official languages, and make the offer to the parties early enough in the process to permit simultaneous distribution in both official languages. We therefore recommend that Labour Canada:

10. actively offer, and provide upon request, reports, orders and decisions of third-party dispute resolution assistance in both official languages.

b. Merchant Seamen Compensation Board

Under the terms of the Merchant Seamen Compensation Act (1946), the Board is appointed by the Governor-in-Council. It comprises a Chairman, (the ADM Operations of the Department) a Vice-Chairman (a senior official of Transport Canada), and one other member. The Chairman is bilingual.

The case-load is now very low (six claims were received in 1982-83). No cases or claims have been presented in French in the last few years, but the Board is capable of dealing with any claim that might be submitted in French.

c. Women's Bureau

The Bureau researches and develops policy on women's programmes, publishes and acts as a "clearing house" for information, and provides advice on women's issues. It's publications on women's issues are bilingual. Most of the Bureau's employees are bilingual, at the "B" (intermediate) level. Given the nature of the Bureau's contacts, the second-language requirements of officer level positions should be higher.

At present, all the officer level positions, such as those of program analysts and research officers, are filled by Anglophones. The Bureau should endeavour to hire a number of Francophones at this level. This would, we believe, better enable the Bureau to offer its services actively to Francophone women's groups in Quebec and elsewhere. We therefore recommend that Labour Canada:

11. raise the language profiles of several of the Women's Bureau's positions and endeavour to recruit an appropriate number of Francophone officers.

C. LANGUAGE OF WORK

The Department's 1982 language-of-work survey questionnaire brought responses from 237 Anglophone and 129 Francophone employees, a response rate of 41% and 54% respectively. The findings revealed that in many cases the preferences of the supervisor determine the language in which employees are supervised and that all employees work in English a significant amount of time (73% of Francophone respondents said they worked more than half their time in English). The findings also indicated that in some cases work instruments are not available in French, that there are no programs for Anglophones to maintain their second language skills, that central

services are not always available in French and that Francophones are under-represented at the managerial level. The Department is addressing the issues raised by the survey, particularly Francophone participation at senior levels.

Once approved in final form, all manuals and directives are issued in both languages. However, many documents are circulated in draft form in one language only. Moreover, several divisions at headquarters develop policies and procedures for senior management approval in English. Two recent examples are Volumes 1 and 2, Labour Canada Compensation Project, Functional Specifications, Proposed System, October 1983 and proposed amendments to the Canada Labour Code. We believe that some of this work should be carried out in French and that the resulting documents or publications should be co-drafted in French and English. Organization charts and circular letters within many divisions are also produced in English only, and much of the documentary literature is available in only that language. We therefore recommend that Labour Canada:

12. strengthen its inventory of bilingual work documents by:

- a. identifying and, by September 1985, rendering bilingual all remaining unilingual work documents in general use;
- b. finding ways to develop policies, procedures and related documents in both official languages simultaneously; and
- c. identifying English-only key documentary resources and finding acceptable equivalents in French or arranging for the translation of the English editions.

About 20% of the Department's 833 employees perform supervisory duties of one kind or another. Of the 166 supervisors, 24 do not meet the language requirements of their positions, and the Department recognizes that another 76, while officially bilingual at the intermediate level, are not fully capable of performing supervisory functions in their second language. Bilingual supervision is particularly weak at the branch director level.

The Department's official languages plan gives high priority to ensuring that employees are supervised in the language of their choice. It is estimated that this should be achieved by 1986-87 as a result of language training, regular turn-over and staffing. However, the Department should explore additional means of promoting the use of French at headquarters and in bilingual regions within a shorter time frame. For example, it might consider a system of bilingual deputies where the person in charge is not functionally bilingual. We therefore recommend that Labour Canada:

13. explore additional means of ensuring that supervision is provided in both official languages at headquarters and in bilingual regions.

Most oral and written communications between headquarters, the St. Lawrence Region and other offices in bilingual regions are conducted in English, mainly because the services of specialized divisions at headquarters are available in only that language. Of the telex messages from headquarters received at the Montreal regional office in the latter part of 1983, over 80% were in English only. A serious effort should be made by headquarters staff to respect the language of work in the St. Lawrence Region, as well as in offices located in bilingual regions.

Meetings are held in English almost everywhere except in the Personnel and Management Services Branch, in the St. Lawrence Region, and in the New Brunswick - Prince Edward Island District, where they are bilingual or in French. Persons conducting meetings at headquarters and in bilingual regions should actively encourage interventions in both French or English and agendas and minutes should be prepared in both official languages. We therefore recommend that Labour Canada:

14. promote and encourage the use of both official languages at meetings.

Most central and personal services are available in both official languages at headquarters and at regional offices in Moncton and Montreal.

At the time of the audit a number of Francophone employees mentioned difficulties in developing French terminology for the Department's work. The Department has addressed this problem by developing two bilingual glossaries, and has another four scheduled for completion in 1984 and 1985. It should ensure that employees are aware of these developments.

The Department should strengthen its monitoring of the quality of translations. The "feed-back" system is not complete. While the Translation Coordinator provides "feed-back" to the translators, as required, there is no formal method whereby the originator rates and reports on the quality of translated texts; such a practice would better help translators meet departmental requirements. At the time of the audit, not all headquarters units were able to review and revise French texts on their own and, as a result, on occasion, this task devolved upon staff of the St. Lawrence Regional office in Montreal. The Department should ensure that the bilingual capability of all units at headquarters is sufficient for the purpose.

D. EQUITABLE PARTICIPATION

Francophone participation at Labour Canada stands at 30% overall. However, nearly all of the Francophones are concentrated in the National Capital Region, Quebec and New Brunswick, where they make up respectively 33%, 97% and 58% of the Department's staff. Hierarchically, Francophone participation is generally acceptable except in the Executive and Senior Management groups which, as noted earlier, are receiving special attention. Francophone participation is also weak at senior levels of the Scientific and Professional category (2/17 employees). On the other hand, Francophones are over-represented in the Administrative Support category (37%), where slightly more than half (131) of the Department's Francophones are employed.

Only two of the Department's 63 employees in Quebec are Anglophone, and this situation is unlikely to change in the near future. No officers were hired in 1983 and the eight hired in 1982 were Francophones. The Department should try to find ways to correct these imbalances.

IV. SUMMARY

The Department has improved its official languages performance since 1977. The official languages policy is being revised, and stability has been achieved in the organization of the official languages programme. The Department should consolidate these improvements through systematic management accountability and an independent audit of the program.

Labour Canada is usually able to provide service in both official languages to its union and employer clientele, and there have been very few complaints. One persistent problem is the simultaneous distribution in French and English of the monthly publication, Collective Bargaining Review. Arrangements to provide departmental services through outside parties should be reviewed to ensure that such services are made available in both official languages.

Both French and English are used in some units at headquarters, and in Montreal, Quebec and Moncton. However, at headquarters, unilingual English supervision constitutes the biggest obstacle to a better language-of-work regime. The Department's efforts to correct this situation include priority language training for supervisors and more imperative staffing of bilingual positions. Ways should also be found to produce program papers at headquarters in French. Much of the technical support and advice at headquarters and in all but the Montreal regional office is available in English only. Since these services are essential to employees delivering the programs, they should be bilingual.

Global participation rates are good, but Francophones are concentrated in the Administrative Support category. Measures are needed to correct this imbalance as well as to increase Anglophone participation in Quebec.

V. LIST OF RECOMMENDATIONS AND COMMENTS OF LABOUR CANADA

The recommendations made in this report are reproduced here, followed by the department's comments outlining measures being taken to improve its official languages situation.

We recommend that Labour Canada:

1. a) review and, where necessary, amend its official languages policy;
- b) inform each employee of the policy.

Comment:

The official languages policy will be reviewed and amended, and properly communicated to employees.

2. include official languages objectives and goals in the annual performance review of those managers concerned.

Comment:

Labour Canada supports this recommendation.

3. include official languages in the scope of the internal audit of all responsibility centres.

Comment:

This is by and large included within our internal comprehensive audit function as our recent audit reports clearly attest.

4. determine the official language preference of its clientele.

Comment:

It is common practice in all regional offices to offer our services in the official language used by the client when requesting our services. This practice will be continued and where necessary reinforced.

5. review all signage to ensure that it is suitably bilingual.

Comment:

At Headquarters and in the Atlantic Region all signage is now bilingual. All other regions either have taken action already or are in the process of doing so. Full compliance should be achieved at the end of the current fiscal year. You may also want to note that ministers' and deputy ministers' photographs that are displayed outside the caucus rooms now have fully bilingual titles, as recommended.

6. translate its few remaining unilingual publications.

Comment:

All current departmental publications designed for external audiences are, in fact, available in both official languages. The new Departmental Publications Catalogue rectifies omissions contained in the earlier one. The Department agrees with the suggestion of simultaneous drafting.

7. ensure that the Collective Bargaining Review and the Revue de la négociation collective are issued simultaneously.

Comment:

This will be taken care of in the new consolidated Collective Bargaining Review where simultaneous release will occur. The prototype for this publication is in the works.

8. in conjunction with provincial workmen's compensation boards, develop ways of ensuring that services are provided in both official languages to federal government employees claiming benefits.

Comment:

This is one of many items to be negotiated with the boards concerned when contractual arrangements are discussed.

9. negotiate a clause for insertion into the agreements with unions receiving Labour Education assistance to the effect that the language preference of programme participants should be respected.

Comment:

Labour Canada intends to actively promote the inclusion of a clause on official languages when it renews contracts with both individual union members and independent unions, and the six central labour organizations that have entered into long-term arrangements. The former are due to expire in 1985-86 and the latter in March 1986.

10. actively offer, and provide upon request, reports, orders and decisions of third-party dispute resolution assistance in both official languages.

Comment:

The Federal Mediation and Conciliation Service actively offers services in both official languages. The official language used in contract negotiations is determined by the parties. FMCS ensures that staff conciliators are appointed who can work effectively in the language of the negotiations concerned. When negotiations are conducted in both official languages, officers with bilingual capacity are appointed and FMCS actively offers to provide interpretation services.

Conciliation officer and mediator reports are addressed to the Minister and not to the parties. The language of a report is the choice of the originating officer. Conciliation Commissioners are not staff personnel. The practice is to appoint persons capable of operating and producing a report in the official language used in contract negotiations. In cases in which both official languages are used in contract negotiations, arrangements are made to ensure that commissioner proceedings may be conducted in the two languages and for reports to be released to the parties in both official languages. In cases where, notwithstanding the language of contract negotiations, a report of a particular Conciliation Commissioner is of sufficient national interest to warrant widespread public release, it will continue to be our practice to provide for release in both official languages.

11. raise the language profiles of several of the Women's Bureau's positions and endeavour to recruit an appropriate number of Francophone officers.

Comment:

In the short term, the feasibility of language maintenance courses will be examined. In the longer term, the upgrading of some individual language skills will be pursued within the context of the constraints of the Bureau's fairly heavy and constant workload and staffing levels.

12. strengthen its inventory of bilingual work documents by:
 - a. identifying and, by September 1985, rendering bilingual all remaining unilingual work documents in general use;
 - b. finding ways to develop policies, procedures and related documents in both official languages simultaneously; and
 - c. identifying English-only key documentary resources and finding acceptable equivalents in French or arranging for the translation of the English editions.

Comment:

It is agreed that the Department should strengthen its inventory of bilingual work documents although the recommended target date may not be in all cases a realistic one.

13. explore additional means of ensuring that supervision is provided in both official languages at headquarters and in bilingual regions.

Comment:

The official languages section is currently exploring ways to reinforce the Department's capacity in this area.

14. promote and encourage the use of both official languages at meetings.

Comment:

This goal will be emphasized in our revised official languages policy.

COMMISSAIRE AUX LANGUES
OFFICIELLES
COMMISSIONER
OF OFFICIAL LANGUAGES



Bureau du Commissaire aux langues officielles
66, rue Slater
Ottawa K1A 0T8
Tel: (613) 995-7717



COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

VÉRIFICATION LINGUISTIQUE

TRAVAIL CANADA

FÉVRIER 1985

Table des matières

	<u>Page</u>
I. <u>INTRODUCTION</u>	1
II. <u>ORGANISATION ET FONCTIONS</u>	1
III. <u>CONSTATATIONS</u>	2
A. LIGNES DIRECTRICES ET CONTROLES	2
B. SERVICE AU PUBLIC	3
1. Généralités	3
2. Services spécialisés	5
C. LANGUE DE TRAVAIL	9
D. PARTICIPATION ÉQUITABLE	12
IV. <u>RÉSUMÉ</u>	13
V. <u>LISTE DES RECOMMANDATIONS ET COMMENTAIRES DU TRAVAIL CANADA</u>	15

I. INTRODUCTION

Le présent rapport de vérification linguistique est notre deuxième sur Travail Canada, le premier datant de février 1977.

Notre vérification a porté, entre autres, sur les lignes directrices et les contrôles en matière de langues officielles, les services offerts au public, la langue de travail et la représentation équitable des deux groupes linguistiques. En octobre et novembre 1983, l'équipe de vérification a analysé des documents du Ministère et interrogé environ 70 employés de l'administration centrale et de quatre des cinq régions. On a aussi examiné les réponses et les commentaires donnés par les employés lors du sondage sur la langue de travail réalisé par le Ministère en 1982.

Nous tenons à remercier les gestionnaires et les employés de la collaboration qu'ils nous ont apportée au cours de la vérification.

II. ORGANISATION ET FONCTIONS

Travail Canada et les quelque 830 personnes à son service administrent l'application du Code canadien du travail dans les industries de compétence fédérale. Le Code se divise en cinq parties : parties I et II (abrogées); partie III : Conditions de travail, partie IV : Sécurité et hygiène au travail; et partie V : Relations industrielles. Les parties III et IV relèvent du Sous-ministre adjoint des Opérations, tandis que le Sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) et le Conseil canadien des relations de travail se chargent de la partie V.

Si les services sont centralisés à Ottawa, cinq bureaux régionaux et vingt-deux bureaux de district sont néanmoins responsables des opérations relatives aux parties III et IV du Code. Le SFMC a son propre réseau moins important de bureaux régionaux chargés de l'application de la partie V du Code.

Le Ministère applique également la Loi sur l'indemnisation des marins marchands par le biais de la Commission d'indemnisation des marins marchands; la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État; la Loi sur les justes salaires et les heures de travail; et la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, par l'entremise de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. Les membres du secrétariat de l'Office sont des employés de la Direction des Relations en matière d'emploi et de conditions de travail du Ministère. La Division d'indemnisation des accidents administre également les Règlements sur l'indemnisation des détenus des pénitenciers fédéraux pour le Solliciteur général.

III. CONSTATATIONS

A. LIGNES DIRECTRICES ET CONTROLES

L'énoncé de politique actuel du Ministère en matière de langues officielles intitulé "Super-bulletin du personnel sur les langues officielles" date de juin 1982. Seuls les directeurs et les agents d'administration des directions en ont reçu une copie. Le Ministère compte en faire la mise à jour pour le publier à nouveau, cette fois-ci sous forme de directive ministérielle de façon à lui donner un caractère plus officiel.

Nous sommes d'avis que la nouvelle directive devrait corriger certaines omissions de la politique actuelle. Elle devrait, par exemple, préciser clairement que les communications de l'administration centrale adressées à la région du Saint-Laurent et d'autres unités dans des régions bilingues doivent être également en français et expliquer les modalités relatives au recours à l'interprétation simultanée au cours des procédures de médiation et de conciliation. De plus, les références citées dans la section intitulée "Sous-traitants et subventions" ne s'appliquent maintenant qu'aux ententes conclues avec le secteur privé. Elles devraient être modifiées afin d'englober également les accords conclus avec les commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail. Enfin, tous les employés devraient recevoir une copie de la nouvelle directive.

Nous recommandons donc au Ministère :

1. a) de réviser et, au besoin, amender sa politique en matière de langues officielles; et
- b) d'informer tous ses employés du contenu de cette politique.

Bien que le Ministère ait un plan satisfaisant en matière de langues officielles, les gestionnaires ne sont pas tenus responsables de sa mise en oeuvre. Le conseiller en langues officielles rencontre les directeurs une fois par année afin de revoir le plan avec eux avant qu'il ne soit soumis au comité de direction du Ministère, mais les gestionnaires semblent peu enclins à accorder une très grande importance aux objectifs qu'il comprend.

Nous recommandons donc au Ministère :

2. d'inclure les buts et objectifs en matière de langues officielles dans l'évaluation annuelle du rendement des gestionnaires visés par ces buts et objectifs.

Bien que le conseiller en langues officielles contrôle le programme et oriente les gestionnaires, il n'y a aucune évaluation objective du programme. La vérification interne réalisée par la Direction de l'évaluation des programmes et de la vérification interne n'englobe pas pour l'instant la question des langues officielles.

Nous recommandons donc au Ministère :

3. d'ajouter la question des langues officielles aux éléments examinés au cours de la vérification interne de tous les centres de responsabilité.

B. SERVICE AU PUBLIC

1. Généralités

En règle générale, le Ministère est en mesure d'assurer des services bilingues au besoin. Parmi les postes comblés, 662 comportent des services

au public et 385 de ceux-ci sont désignés comme bilingues. En tout, 345, soit 90 % des titulaires satisfont aux normes linguistiques de leurs postes. La région du Saint-Laurent peut servir le public dans les deux langues officielles, de même que le bureau régional de l'Atlantique et le bureau du district du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard, tous deux situés à Moncton. La région des Grands Lacs (qui comprend tout l'Ontario sauf la partie nord-ouest) a un directeur et deux agents des affaires de travail bilingues dans ses bureaux du district de Toronto.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation dispose d'employés bilingues à l'administration centrale, à Montréal et à Vancouver.

Le Ministère dessert une clientèle spécialisée qui regroupe des employeurs, des associations d'employeurs, des syndicats, d'autres paliers de gouvernement et des associations internationales. Le Ministère n'a pas encore établi l'importance de la demande de services en français ailleurs que dans la région de la Capitale nationale et au Québec et les estimations varient beaucoup. Par ailleurs, étant donné que le Ministère n'a pas suffisamment étudié les préférences linguistiques de ses clients et qu'il n'offre pas toujours ses services dans la langue officielle de la minorité, il est difficile de déterminer s'il remplit entièrement ses obligations linguistiques. Nous recommandons donc au Ministère :

4. de déterminer quelles sont les préférences linguistiques de ses clients.

La signalisation du Ministère dans les endroits publics était bilingue dans tous les bureaux visités et la signalisation interne était bilingue à l'administration centrale. Par contre, la signalisation interne était en français à Montréal et en anglais ailleurs. Cette situation devrait être corrigée.

Nous avons également noté que les légendes des photographies des anciens ministres et sous-ministres suspendues à l'extérieur des salles de caucus à l'administration centrale sont uniquement en anglais.

Afin de corriger ces anomalies, nous recommandons au Ministère :

5. de réviser toute sa signalisation afin de s'assurer qu'elle est convenablement bilingue.

La réception téléphonique et l'accueil en personne étaient bilingues à l'administration centrale ainsi qu'à Montréal, à Moncton et à Toronto. Nous avons toutefois noté quelques oublis de la part des employés au cours de notre vérification, ce qui mène à croire que des rappels et des contrôles périodiques seraient nécessaires.

La plupart des publications du Ministère existent maintenant dans les deux langues, en partie grâce à des moyens de contrôle améliorés. Le catalogue des publications de 1983-1984 contient 124 titres anglais et 119 titres français, ne laissant donc que cinq publications disponibles en anglais seulement. Nous recommandons au Ministère :

6. de faire traduire ses quelques publications unilingues.

Depuis de nombreuses années déjà, le Ministère n'a pas réussi à faire paraître simultanément la Revue de la négociation collective et Collective Bargaining Review, éditions française et anglaise d'une publication mensuelle destinée à la communauté des relations industrielles. La version française retarde habituellement d'un mois. Le Ministère devrait attacher une importance particulière à ce problème et peut-être étudier, entre autres, la possibilité de rédiger simultanément les ébauches française et anglaise de chaque numéro. Nous recommandons donc au Ministère :

7. de s'assurer que la Revue de la négociation collective et Collective Bargaining Review paraissent en même temps.

2. Services spécialisés

La Loi sur l'indemnisation des employés de l'État prévoit l'indemnisation, en cas d'accident, de quelque 350 000 employés du gouvernement fédéral

répartis dans 118 ministères et organismes gouvernementaux. A l'administration centrale, ces questions sont traitées par la Division de la réparation des accidents. Dans les bureaux régionaux, des unités sont chargées de coordonner le traitement des demandes et la production de rapports, ainsi que l'administration qui s'y rattache. Pour toute question relative aux détails de demandes d'indemnisation et de rapports d'accidents ou de blessures, le Ministère collabore avec neuf commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail avec qui il a signé des ententes contractuelles, ainsi qu'avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, avec laquelle il coopère de façon non officielle.

En vertu de ses neuf accords avec les commissions provinciales d'indemnisation, le Ministère se charge des frais administratifs occasionnés par la prestation des services en question. Toutefois, les accords ne prévoient aucune obligation d'offrir ces services dans les deux langues officielles aux employés du gouvernement. De plus, les formules utilisées pour les rapports d'accident sont fournies par les provinces et donc bilingues en Ontario et au Nouveau-Brunswick, mais en anglais partout ailleurs. Le personnel des bureaux de la plupart des commissions n'est pas en mesure d'offrir des services en français.

Malgré l'absence d'entente officielle entre la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) et le Ministère, la commission québécoise traite les rapports d'accidents et les demandes d'indemnisation que le Ministère défraie. Quelques bureaux de la CSST ne seraient pas en mesure d'offrir des services en anglais.

Nous recommandons donc au Ministère :

8. de collaborer avec les commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail dans le but d'offrir des services dans les deux langues officielles aux employés de la fonction publique fédérale.

Par l'entremise de son programme de subventions pour la formation syndicale, le Ministère accorde des subventions et d'autres formes d'aide

financière aux syndicats de travailleurs, qui s'en servent pour la formation et le perfectionnement de leurs membres. Toutefois, les ententes écrites qui ont été conclues entre le Ministère et les syndicats en question ne contiennent aucune exigence relative aux préférences linguistiques des participants. Nous recommandons donc au Ministère :

9. de négocier une clause qui serait ajoutée aux ententes conclues avec les syndicats qui bénéficient de l'aide financière pour la formation syndicale et qui aurait pour objet le respect des préférences linguistiques des participants du programme.

a. Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC)

Le personnel du SFMC se répartit entre l'administration centrale et six bureaux, soit Saint-Jean (Terre-Neuve), Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. L'administration centrale et les bureaux de Montréal et de Vancouver sont les seuls à avoir une capacité bilingue. Lorsque des services en français sont demandés ailleurs, des agents de l'administration centrale ou de Montréal en sont chargés.

Les procédures de conciliation et de médiation mises en oeuvre lorsque deux parties en différend n'arrivent pas à s'entendre comportent deux étapes. Dans un premier temps, un conciliateur du Ministère, nommé par le Ministre, aide les parties à arriver à une entente. S'il ne réussit pas, il fait rapport au Ministre. Dans un deuxième temps, le Ministre peut nommer comme commissaire-conciliateur une personne ne faisant pas partie de la fonction publique. Celle-ci aidera à son tour les parties à s'entendre. Si elle n'y arrive pas non plus, elle présente un rapport écrit au Ministre, qui doit par la suite le remettre aux parties et qui peut aussi le rendre public. La médiation, l'arbitrage et les commissions d'enquêtes industrielles sont autant d'activités du SFMC qui, elles aussi, aboutissent en des rapports ou des ordonnances.

Les ordonnances et les rapports émis par une tierce partie sont présentés dans la langue utilisée au cours des procédures en question. Il en est

ainsi des rapports remis par le Ministre aux parties. Toutefois, les rapports rendus publics paraissent dans les deux langues officielles simultanément. Par le passé, nous avons suggéré que les rapports et ordonnances destinés uniquement aux parties en différend soient également préparés dans les deux langues officielles étant donné que tous les membres du syndicat concerné y ont accès. Toutefois, le Ministère a soutenu pour sa part que ses seules obligations en vertu de la partie V du Code sont envers les parties proprement dites et donc que la diffusion des rapports aux membres des organisations des parties ne fait pas partie de ses responsabilités, pas plus que la traduction de ces rapports.

S'il est vrai que le Code et ses règlements n'abordent pas cette question, nous croyons néanmoins que le Ministère se conformerait davantage à l'esprit de la Loi sur les langues officielles s'il indiquait aux parties qu'il est disposé à produire des rapports et des ordonnances bilingues et s'il offrait cette option aux parties assez tôt dans les procédures pour en permettre une distribution simultanée dans les deux langues officielles. Nous recommandons donc au Ministère :

10. d'offrir et de fournir sur demande dans les deux langues officielles les rapports, les ordonnances et les décisions rendues par le conciliateur ou le commissaire-conciliateur nommé pour aider à résoudre un différend.

b. Commission d'indemnisation des marins marchands

La Commission est nommée par le gouverneur en conseil, conformément aux dispositions de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands. Elle comprend un président (le Sous-ministre adjoint des Opérations du Ministère), un vice-président (un haut fonctionnaire de Transports Canada) et un autre membre. Le président est bilingue. Le nombre de demandes traitées est très faible (six en 1982-1983). Les demandes et les cas présentés depuis quelques années ont été en anglais, mais la Commission est en mesure de donner suite à une demande en français.

c. Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Ce Bureau s'occupe de la recherche et de l'élaboration de politiques relatives aux programmes pour les femmes. Il publie des ouvrages, tous bilingues, tient un centre de documentation et offre des conseils sur la situation de la femme. La plupart de ses employés sont bilingues au niveau B (intermédiaire). On devrait néanmoins rehausser les exigences linguistiques rattachées aux postes d'agents, compte tenu de la clientèle que le Bureau est appelé à servir.

A l'heure actuelle, les postes d'agents, comme les analystes de programme et les recherchistes, sont comblés par des Anglophones. Le Bureau devrait s'efforcer de recruter un certain nombre de Francophones, de façon à être réellement en mesure de desservir la population féminine de langue française tant au Québec qu'ailleurs. Nous recommandons donc à Travail Canada :

11. de rehausser les exigences linguistiques rattachées à plusieurs des postes du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et de s'efforcer de recruter des Francophones aux postes d'agents.

C. LANGUE DE TRAVAIL

En tout, 237 Anglophones et 129 Francophones, soit 41 % et 54 % respectivement, ont répondu au questionnaire distribué dans le cadre du sondage ministériel de 1982 sur les langues officielles. Ce sondage a révélé que c'est souvent les préférences du superviseur qui déterminent la langue de travail et que tous les employés travaillent en anglais une bonne partie du temps (73 % des Francophones ont affirmé travailler en anglais plus de la moitié du temps). Encore d'après les résultats du sondage, certains instruments de travail ne sont pas disponibles en français; il n'existe aucun programme pour les Anglophones désireux de conserver leurs connaissances linguistiques; les services centraux ne sont pas toujours disponibles en français; et il y a peu de Francophones parmi les cadres. Le Ministère se penche sur les problèmes soulevés par le sondage, notamment en ce qui a trait à la représentation francophone parmi les cadres.

Une fois approuvé, le texte définitif des manuels et directives paraît dans les deux langues officielles. Par contre, les ébauches de nombreux documents sont souvent préparés dans une langue seulement. Enfin, plusieurs divisions de l'administration centrale élaborent uniquement en anglais les politiques et les procédures qui doivent être présentées aux cadres supérieurs pour approbation. Notons les volumes 1 et 2 de Labour Canada Compensation Project Functional Specifications, Proposed System, October 1983 et les propositions d'amendement au Code canadien du travail, pour ne donner que deux exemples récents. Nous sommes d'avis qu'une certaine partie de ce travail devrait se faire en français et que les ébauches devraient être rédigées tant en français qu'en anglais. Les organigrammes et les lettres circulaires de plusieurs divisions ne sont préparés qu'en anglais, et une grande partie de la documentation n'existe qu'en cette langue. Nous recommandons donc au Ministère :

12. d'augmenter son inventaire de documents de travail bilingues en :

- a) relevant et en traduisant d'ici septembre 1985 tout document de travail unilingue d'usage courant;
- b) cherchant à rédiger simultanément dans les deux langues officielles les politiques et les procédures, ainsi que la documentation connexe;
- c) identifiant la documentation de base importante qui existe seulement en anglais afin de trouver des équivalents français acceptables ou de la faire traduire.

Environ 20 % des 833 employés du Ministère exercent une supervision quelconque dans le cadre de leur emploi. Parmi les 166 superviseurs, 24 ne satisfont pas aux exigences rattachées à leurs postes. Le Ministère reconnaît par ailleurs que 76 autres sont considérés officiellement comme bilingues, niveau intermédiaire, alors qu'ils ne sont pas en réalité capables d'exercer leurs fonctions de superviseur dans leur langue seconde. Cette lacune est particulièrement évidente chez les directeurs.

Le plan des langues officielles du Ministère accorde beaucoup d'importance à la supervision dans la langue de préférence de l'employé. On estime que les objectifs à ce sujet seront atteints en 1986-1987 grâce aux cours de formation linguistique, au roulement normal du personnel et à la dotation. Le Ministère devrait toutefois explorer la possibilité de promouvoir à court terme l'emploi du français à l'administration centrale et dans les régions bilingues. Il pourrait, par exemple, nommer des adjoints bilingues aux responsables qui ne peuvent pas travailler dans les deux langues. Nous recommandons donc au Ministère :

13. de rechercher de nouvelles façons d'assurer la supervision dans les deux langues officielles à l'administration centrale et dans les régions bilingues.

La plupart des communications écrites et orales entre l'administration centrale, la région du Saint-Laurent et les autres unités de travail dans des régions bilingues se font en anglais, surtout parce que les services fournis par les divisions spécialisées de l'administration centrale ne sont disponibles que dans cette langue. Plus de 80 % des messages envoyés par télex de l'administration centrale au bureau régional de Montréal pendant la deuxième moitié de 1983 étaient en anglais seulement. Le personnel de l'administration centrale devrait s'efforcer de respecter la langue de travail de la région du Saint-Laurent ainsi que des autres unités de travail dans des régions bilingues.

Les réunions se déroulent en anglais presque partout sauf à la Direction du personnel et des services de gestion, dans la région du Saint-Laurent et dans les bureaux du district du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. A ces derniers endroits, les réunions se tiennent en français ou dans les deux langues. Les personnes qui dirigent les réunions à l'administration centrale et dans les régions bilingues devraient encourager ouvertement les interventions tant en français qu'en anglais et s'assurer que les ordres du jour et les procès-verbaux sont préparés dans les deux langues. Nous recommandons donc au Ministère :

14. de faciliter et d'encourager l'emploi des deux langues officielles au cours des réunions.

La plupart des services centraux et personnels sont offerts dans les deux langues officielles à l'administration centrale et aux bureaux régionaux de Moncton et de Montréal.

Au moment de la vérification, un certain nombre de Francophones nous ont fait part de la difficulté d'obtenir une terminologie française spécialisée. Afin de résoudre ce problème, le Ministère a déjà publié deux glossaires bilingues; il compte en produire quatre autres en 1984 et en 1985. Il devrait s'assurer que ses employés sont informés de ces initiatives.

Le Ministère devrait améliorer son contrôle de la qualité de la traduction. En effet, la méthode d'appréciation des traductions comporte des failles : s'il y a lieu, le coordonnateur de la traduction fait part aux traducteurs de ses commentaires, mais aucun système ne permet véritablement à la personne qui demande une traduction d'en commenter la qualité, ce qui aiderait les traducteurs à satisfaire aux normes du Ministère. En outre, lors de la vérification, les sections de l'administration centrale de parvenaient pas toutes à réviser les textes français et devaient donc parfois en envoyer au bureau régional du Saint-Laurent, à Montréal. Le Ministère devrait voir à ce que ces sections aient le personnel bilingue qu'il faut pour s'acquitter de cette fonction.

D. PARTICIPATION ÉQUITABLE

La représentation francophone à Travail Canada s'élève à 30 %. Cependant, la presque totalité des Francophones sont concentrés au Québec, au Nouveau-Brunswick et dans la région de la Capitale nationale où ils constituent respectivement 97 %, 58 % et 33 % du personnel. La présence francophone dans la hiérarchie du Ministère se situe à un niveau acceptable, sauf en ce qui concerne les gestionnaires et les cadres supérieurs, groupes sur lesquels le Ministère se penche particulièrement à l'heure actuelle, comme

nous l'avons déjà noté. On trouve peu de Francophones parmi les cadres supérieurs de la catégorie scientifique et professionnelle, soit 2 employés sur 17. Ils sont par contre nombreux dans la catégorie de soutien administratif (37 %), qui regroupe plus de la moitié (131) des Francophones de tout le Ministère.

Seulement deux des 63 employés du Ministère au Québec sont des Anglophones, et cette situation ne risque pas de changer dans un avenir prochain. Aucun agent n'a été embauché en 1983 et les huit engagés en 1982 étaient francophones. Le Ministère devrait s'efforcer de corriger ces déséquilibres.

IV. RÉSUMÉ

Le Ministère a amélioré son rendement en matière de langues officielles depuis 1977. Il révisé actuellement sa politique linguistique, et son programme de langues officielles est bien en place. Toutefois, il devrait consolider ces améliorations en exerçant un contrôle systématique des gestionnaires et en assurant une évaluation objective du programme.

Le Ministère est habituellement en mesure de fournir des services dans les deux langues officielles aux syndicats et aux employeurs qui tombent sous sa compétence. Aussi le Ministère reçoit-il peu de plaintes à ce sujet. Il lui reste toutefois à résoudre le problème de la publication simultanée des éditions française et anglaise de la Revue de la négociation collective. Il se doit aussi de contrôler les services fournis en son nom par des organismes ne faisant pas partie du gouvernement fédéral de façon à ce que ces services soient assurés dans les deux langues officielles.

On travaille en français comme en anglais dans certaines unités de l'administration centrale et dans les bureaux de Montréal, de Québec et de Moncton. Toutefois, la supervision unilingue anglaise représente le plus grand obstacle à l'amélioration du régime de la langue de travail à l'administration centrale. Le Ministère s'efforce de remédier à cette situation en mettant l'accent entre autres choses sur les cours de

formation linguistique pour les superviseurs et le recours plus fréquent à la dotation impérative des postes bilingues. Le Ministère devrait en outre prendre les mesures nécessaires pour que les ébauches de documents préparés à l'administration centrale soient disponibles en français. Tant à l'administration centrale qu'ailleurs, sauf au bureau régional de Montréal, la plupart des services de soutien et d'aide technique sont offerts en anglais seulement. Ces services étant essentiels aux employés, ils devraient être assurés dans les deux langues officielles.

Les taux de participation sont bons dans l'ensemble, mais les Francophones se concentrent dans la catégorie du soutien administratif. Il faudrait corriger ce déséquilibre tant en augmentant la présence anglophone au Québec.

V. LISTE DES RECOMMANDATIONS ET COMMENTAIRES DE TRAVAIL CANADA

Nous reprenons ici les recommandations formulées dans le rapport en faisant suivre chacune des commentaires dont nous a fait part Travail Canada sur les mesures prises en vue d'améliorer sa situation linguistique.

Nous recommandons à Travail Canada :

1. a) de réviser et, au besoin, d'amender sa politique en matière de langues officielles; et

b) d'informer tous ses employés du contenu de cette politique.

Commentaire :

La politique sera revue, modifiée et communiquée, comme il se doit, aux employés.

2. d'inclure les buts et objectifs en matière de langues officielles dans l'évaluation annuelle du rendement des gestionnaires visés par ces buts et objectifs.

Commentaire :

Travail Canada appuie cette recommandation.

3. d'ajouter la question des langues officielles aux éléments examinés au cours de la vérification interne de tous les centres de responsabilité.

Commentaire :

A toutes fins utiles, cette question a été incluse à notre activité de vérification interne globale, comme en atteste les rapports récents.

4. de déterminer quelles sont les préférences linguistiques de ses clients.

Commentaire :

Il est de pratique courante, dans tous les bureaux régionaux, de fournir nos services dans la langue utilisée par la personne qui les demande. Cette pratique sera maintenue et même revigorée, là où il le faut.

5. de réviser toute sa signalisation afin de s'assurer qu'elle est convenablement bilingue.

Commentaire :

A l'administration centrale et dans la région de l'Atlantique, toute la signalisation est maintenant bilingue, tandis que des mesures ont été prises en ce sens ou sont en voie de l'être dans les autres régions. Le Ministère devrait être en parfaite conformité de cette recommandation d'ici la fin du présent exercice financier. Sachez aussi que les titres des ministres et sous-ministres accompagnant les photos affichées à l'extérieur de la salle du caucus sont maintenant bilingues, comme il a été recommandé.

6. de faire traduire ses quelques publications unilingues.

Commentaire :

Actuellement, toutes les publications ministérielles pour diffusion à l'extérieur de l'organisme sont déjà dans les deux langues officielles. Dans le nouveau catalogue des publications ministérielles, on a corrigé les omissions de l'édition précédente. Le Ministère entend donner suite à la suggestion de rédaction parallèle.

7. de s'assurer que la Revue de la négociation collective et Collective Bargaining Review paraissent en même temps.

Commentaire :

On remédiera à la situation avec l'édition refondue de la Revue de la négociation collective qui sera publiée simultanément dans les deux langues. La maquette de cette publication est en cours de préparation.

8. de collaborer avec les commissions provinciales d'indemnisation des accidentés du travail dans le but d'offrir des services dans les deux langues officielles aux employés de la fonction publique fédérale.

Commentaire :

Il s'agit de l'un des nombreux points à l'ordre du jour des prochaines négociations d'ententes contractuelles avec les commissions en cause.

9. de négocier une clause qui serait ajoutée aux ententes conclues avec les syndicats qui bénéficient de l'aide financière pour la formation syndicale et qui aurait pour objet le respect des préférences linguistiques des participants du programme.

Commentaire :

Travail Canada entend défendre le principe de l'inclusion d'une clause sur les langues officielles au moment du renouvellement des contrats conclus avec des syndiqués seuls et des syndicats indépendants, qui expirent en 1985-1986, et des contrats à longs termes conclus avec six centrales syndicales, qui expirent en mars 1986.

10. d'offrir et de fournir sur demande dans les deux langues officielles les rapports, les ordonnances et les décisions rendues par le conciliateur ou le commissaire-conciliateur nommé pour aider à résoudre un différend.

Commentaire :

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) offre activement ses services dans les deux langues officielles. La langue des négociations est fonction des parties en présence. Le SFMC nomme des négociateurs qui maîtrisent la langue dans laquelle se déroulent les négociations. Si elles se font dans les deux langues, le SFMC nomme des agents bilingues et offre des services d'interprétation. Les rapports des conciliateurs et des médiateurs sont remis au Ministre et non pas aux parties. L'auteur décide seul de la langue de son rapport. De plus, les commissaires-conciliateurs ne font pas partie du personnel et la pratique veut que ces fonctions soient confiées à des personnes capables de travailler et de produire un rapport dans la langue utilisée lors des négociations. En cas de négociations dans les deux langues, on prend les mesures pour que le commissaire puisse conduire des audiences bilingues et pour que son rapport soit communiqué aux parties dans les deux langues. Lorsque le rapport d'un commissaire conciliateur est d'intérêt public national, peu importe la langue des négociations, nous continuerons de veiller à ce qu'il soit diffusé dans les deux langues officielles.

11. de rehausser les exigences linguistiques rattachées à plusieurs des postes du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et de s'efforcer de recruter des Francophones aux postes d'agents.

Commentaire :

A court terme, la possibilité de donner des cours de maintien des connaissances sera étudiée. A long terme, le perfectionnement des connaissances linguistiques de certains employés se poursuivra sous réserve des contraintes imposées par la constance de la forte charge de travail du Bureau et par les possibilités de dotation.

12. d'augmenter son inventaire de documents de travail bilingues en :

- a) relevant et en traduisant d'ici septembre 1985 tout document de travail unilingue d'usage courant;
- b) cherchant à rédiger simultanément dans les deux langues officielles les politiques et les procédures, ainsi que la documentation connexe;
- c) identifiant la documentation de base importante qui existe seulement en anglais afin de trouver des équivalents français acceptables ou de la faire traduire.

Commentaire :

On reconnaît que le Ministère devrait augmenter son inventaire de documents de travail bilingues mais le délai recommandé pourrait bien être irréaliste dans certains cas.

13. de rechercher de nouvelles façons d'assurer la supervision dans les deux langues officielles à l'administration centrale et dans les régions bilingues.

Commentaire :

La section des langues officielles travaille actuellement à l'étude de moyens permettant au Ministère d'accroître sa capacité de supervision dans les deux langues officielles.

14. de faciliter et d'encourager l'emploi des deux langues officielles au cours des réunions.

Commentaire :

On accordera toute l'importance voulue à cet objectif dans la politique en matière des langues officielles modifiée.